



## Cahiers de l'Urmis

10-11 | 2006

Discrimination : perspectives de la psychologie  
sociale et de la sociologie

---

# Pratiques syndicales de lutte contre les discriminations : une étude de cas.

Philippe Poutignat

---



### Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/urmis/247>

ISSN : 1773-021X

### Éditeur

Urmis-UMR 7032

### Édition imprimée

Date de publication : 1 décembre 2006

ISSN : 1287-471X

### Référence électronique

Philippe Poutignat, « Pratiques syndicales de lutte contre les discriminations : une étude de cas. », *Cahiers de l'Urmis* [En ligne], 10-11 | décembre 2006, mis en ligne le 15 décembre 2006, consulté le 19 avril 2019. URL : <http://journals.openedition.org/urmis/247>

---

Ce document a été généré automatiquement le 19 avril 2019.



Les contenus des *Cahiers de l'Urmis* sont disponibles selon les termes de la Licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International.

---

# Pratiques syndicales de lutte contre les discriminations : une étude de cas.

Philippe Poutignat

---

- 1 Pour Beaud et Pialoux (2003), l'appauvrissement de la vie syndicale ouvrière est tout à la fois la cause et la conséquence d'un manque de compréhension du caractère essentiel « de ce qui se passe du côté des jeunes issus de l'immigration ». On présentera ici<sup>1</sup> les choix d'actions d'un syndicat d'une entreprise de transports publics d'une grande ville de province qui témoignent d'une prise en compte, il est vrai dans un tout autre contexte, de « la nécessité pour le mouvement syndical d'intégrer (ces jeunes) à leur combat » sur laquelle insistaient ces auteurs.
- 2 On se propose donc de donner des éléments descriptifs et, on l'espère, suffisamment analytiques pour, sur la base de nos observations, pouvoir déplier plusieurs aspects de ces actions que l'on qualifiera de *positives*, si ce n'est au sens spécial pris par cette expression<sup>2</sup> dans le lexique de la lutte contre les discriminations – celui de « mesures préférentielles » ou « réparatrices » – tout au moins au sens banal qu'elles ont eu des effets antidiscriminatoires et permis une réduction notable des expressions du racisme au travail.

## Situation de la recherche

- 3 Comme tout travail sur ce thème à la suite de D. Fassin (2002) ne peut manquer de le relever, la discrimination, à la fin des années 90, émerge comme question sociale avec, en effet, le vocabulaire qui permet de la poser. De façon relativement brusque s'impose alors un changement de perspective, ou bien encore une « requalification » des questions relatives à « l'intégration des immigrés » (Lorcerie, 2000) à laquelle « la lutte contre les discriminations » se substitue comme objectif de l'action publique. L'accent n'est donc plus mis sur la réduction des différences, imputables aux immigrés et à leurs descendants comme autant de défauts d'intégration, mais sur les corrections qu'il convient d'apporter aux inégalités dont ils souffrent en raison du critère illégitime de leur origine « réelle ou supposée ».

- 4 La discrimination relevant d'une compétence communautaire, l'Europe a donné à ce tournant, une impulsion qui pourrait s'avérer décisive. Néanmoins, les conséquences de la transposition en droit français des directives relatives « à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race et d'origine ethnique », ou en faveur « de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail », ou encore les conséquences des incitations communautaires à la création de dispositifs impliquant la collecte de statistiques, font l'objet d'appréciations diverses. Cela est tout particulièrement vrai en ce qui concerne la prise en compte, contraire au « modèle français », de catégories « ethniques » et « raciales » et la constitution de « groupes » ou de « classes » protégées<sup>3</sup>. On a pu argumenter que le changement amorcé n'avait pas abouti, qu'il demeure bloqué par un équipement catégoriel inadéquat (Simon et Stavo-Debaugue, 2004), par la persistance du paradigme de l'intégration et par celle d'une définition des publics visés toujours faite en référence à l'immigration (Simon, 2000, 2006).
- 5 Il n'en demeure pas moins que ces questions sont soulevées dans un contexte largement transformé, marqué par une sensibilité nouvelle au fait discriminatoire et qui se traduit par le retournement de certaines évidences : alors qu'elles étaient « invisibles et indicibles » (De Rudder et al., 2000), l'existence des discriminations est *globalement* reconnue, quelle que soit l'absence d'outils pour en construire la factualité. En témoigne le rapport Fouroux (2005) qui peut énoncer « dans le monde du travail, la discrimination raciale est avérée », pour ajouter tout de suite après « le phénomène reste pourtant mal connu et d'abord difficile ».
- 6 Cependant, pour que la lutte contre les discriminations soit effective, le changement ne doit pas seulement concerner l'action publique, politique et juridique, elle doit toucher également les organisations de la société civile, et en premier lieu les syndicats. L'efficacité du droit en dépend, qui suppose son appropriation et sa mobilisation par les acteurs<sup>4</sup>, et, plus largement, implique une révision des pratiques et un engagement en faveur de l'égalité de traitement sur les lieux et dans les situations où s'exercent les discriminations.
- 7 C'est dans ce contexte à la fois politique, juridique et scientifique, que s'est inscrite la recherche comparative européenne dont est tirée l'étude de cas dont nous faisons état.
- 8 La question adressée aux chercheurs des différents pays européens qui y ont participé (Belgique, Bulgarie, Italie, France, Royaume-Uni), peut être ainsi résumée : comment les programmes d'actions antiracistes et antidiscriminatoires adoptés par les confédérations syndicales au niveau national et international sont-ils mis en œuvre au niveau local des entreprises ?
- 9 Les résultats de la recherche ont mis en évidence, en premier lieu : « la présence de ce que nous pouvons décrire comme à la fois un racisme direct et indirect dans tous les pays concernés » (Jefferys, 2006). Ils attestent, en second lieu, d'un certain alignement dans les mots d'ordre antiracistes des grandes confédérations<sup>5</sup> qui restent majoritairement engagées en faveur d'une égalité formelle plutôt que d'une égalité concrète. Leur engagement sur le terrain recouvre des pratiques favorisant de fait aussi bien l'inclusion que l'exclusion, de telle sorte que le message du mouvement syndical demeure globalement ambigu. Enfin, les différentes études de cas ont permis de construire une typologie visant à rendre compte de l'éventail des pratiques syndicales observées, plus ou moins protectionnistes ou plus ou moins inclusives. À l'extrémité « excluante » de cet

éventail, on trouve différentes formes de déni du racisme, dont certaines sont analysées, ici-même, par J. Streiff-Fénart ; à l'extrémité « incluante », les actions qui cherchent à promouvoir des formes d'organisation et de participation des travailleurs minoritaires et à prendre en compte positivement les exigences liées à des convictions ou à des identités ethniques. Mais, comme il a été dit, ces dernières actions demeurent peu fréquentes, et les pratiques, en France singulièrement, illustrent plutôt une posture assimilationniste située dans un « entre-deux »<sup>6</sup> : elles s'opposent certes au racisme manifeste, mais manquent d'en combattre les formes les plus insidieuses et indirectes et dans certains cas, peuvent même contribuer activement à les maintenir « invisibles et indicibles ».

- 10 Au final donc la recherche, avec cet exercice typologique, établit une sorte d'échelle des pratiques qui, partant du « déni du racisme », aboutit à l'« auto-organisation et la discrimination positive », en passant par l'« assimilation-intégration ». Si la typologie trouve toute utilité dans une démarche comparative, elle gagne, nous semble-t-il, à être éclairée par un retour sur les études de cas. Celui-ci permet, justement, de *ne pas* la concevoir comme une échelle que viendrait ordonner et orienter une téléologie programmatique par ailleurs en butte à des résistances locales. Il se justifie tout particulièrement dans cette zone de « l'entre deux », où une attention plus fine aux orientations des acteurs devrait permettre de mettre en relief des dynamiques divergentes dans des situations qui, par ailleurs, partagent beaucoup de points communs. Ainsi le cas que nous présentons peut-il être rapproché de celui analysé par J. Streiff-Fénart sous bien des aspects, et tout particulièrement l'affichage chez les syndicalistes d'une même orientation pragmatique qui « situe la juste reconnaissance des minoritaires dans l'accès à des métiers et des statuts qui leur étaient autrefois fermés »<sup>7</sup>. Il en diffère néanmoins dans la mise en œuvre d'une stratégie syndicale dont nous allons maintenant rendre compte en la situant dans son contexte.

L'étude de cas<sup>8</sup>

- 11 Le secteur des transports se caractérise, depuis la fin des années 90, par une évolution lente de son recrutement. Plusieurs évolutions, que nous ne détaillerons pas ici<sup>9</sup>, ont abouti à tendre le marché du travail à tel point qu'en janvier 2001, un rapport annuel du Conseil National des Transports pouvait faire la remarque que, confrontées à la nécessité d'embaucher, les entreprises adoptaient différentes stratégies dont « *la mise en place de nouvelles filières de formation, l'ouverture des emplois à de nouvelles populations ainsi que l'amélioration de l'image de certaines professions* ». Dans le contexte « d'invention » des discriminations dans le monde du travail, on peut comprendre à demi-mot que s'opère alors une ouverture du recrutement à une catégorie de personnes, les jeunes descendants d'immigrés postcoloniaux, qui jusqu'alors n'étaient ni recherchés ni même souhaités par ces entreprises caractérisées par la pratique habituelle consistant à privilégier les enfants du personnel. Celle dont nous parlons ici (que nous désignerons par commodité par la suite, l'entreprise X), une entreprise de 650 employés, présente tous les éléments typiques du secteur : une culture de métier cristallisée autour de statuts et de droits acquis, un fort pouvoir syndical, en l'occurrence celui du syndicat CGT ultra majoritaire, et un droit d'accès privilégié pour les membres de la famille des salariés que favorise la direction largement relayée par le syndicat. Ce recrutement familial va de pair, jusqu'aux années 2000 environ, avec une quasi absence de non nationaux (il n'est pas rare d'entendre évoquer une clause de nationalité qui n'existe plus depuis 1986 pour les étrangers extracommunautaires, mais qui ne sera levée qu'en 2002 à la RATP), et surtout avec la quasi inexistence de personnel d'origine étrangère, notamment de jeunes

descendants de l'immigration maghrébine – l'illégitimité de l'étranger s'étant transmise au delà du critère de nationalité dans leur cas. L'existence d'un critère ethnico-racial à l'admission dans l'entreprise est néanmoins tantôt masqué, tantôt manifeste (selon l'heureuse formule du « bonneteau de l'ethnicité » de Poirer, 1999) par la grâce de la catégorie « jeunes des cités » (ou « des banlieues »), qui, dans l'entreprise X, comme ailleurs, mobilise des représentations tendant à les criminaliser.

- 12 À l'époque où nous avons commencé la recherche, la question dite de « l'insécurité » était, en effet, un trait prégnant de la définition de situation. Cette question, construite comme un développement particulièrement dramatique du problème public de l'intégration, contribuait à l'émergence et à la stabilisation de cette figure de l'altérité racisée de la jeunesse urbaine populaire qu'a constitué « le jeune descendant d'immigré résidant dans les banlieues ». Les transports en commun furent alors un des lieux emblématiques de l'insécurité urbaine – de nombreux événements très médiatisés ayant largement contribué à en faire l'un des symboles (avec l'école) d'une mise en crise du lien civil par la violence. Les syndicats des entreprises de transports publics, en position de s'imposer comme partenaires dans les dispositifs de concertation mis en place pour traiter des violences urbaines, ont d'ailleurs joué un rôle non négligeable dans cette dramaturgie. Une dialectique s'installa alors entre les conflits liés à l'aggravation des conditions de travail, qu'impliquent le processus dit de « modernisation », et ceux relatifs à l'insécurité ; les deux conflits convergeant à propos des modifications de la relation de service propre aux transports urbains. Il s'en suivit une polarisation de l'action syndicale sur des agressions ayant entraîné un grand nombre de grèves instantanées. On a pu parler à ce sujet de « filon revendicatif » (Gallenga, 2002)<sup>10</sup>.
- 13 Dans le cas de X, cependant, c'est de façon relativement précoce que le secrétaire du syndicat, un noyau de délégués et certains agents de maîtrise syndiqués se sont alarmés des implications tant idéologiques que pratiques de l'obsession sécuritaire et qu'ils abandonnèrent ce « filon » pour s'impliquer dans des initiatives visant enrayer le durcissement et la racisation du conflit avec les « jeunes des cités ». Ces initiatives interviennent alors que se mettent en place les dispositifs publics qui vont se succéder en vue d'une « mise au travail salarié » des jeunes populaires urbaines, via la création d'emplois et de métiers nouveaux attachés à l'univers des banlieues (Lada, 2006). Ces dispositifs sont alors le plus souvent dénoncés par les organisations syndicales – à X aussi – comme des emplois précaires et dérogatoires, en particulier ceux du type « Grands Frères » où il s'agit de recruter de façon temporaire, par l'intermédiaire d'une association d'insertion, des « médiateurs » chargés de dissuader par leur présence les chahuts et la fraude de jeunes issus du même milieu social. Tout en les récusant, le syndicat de X favorise néanmoins à l'intérieur de l'entreprise des expériences qui s'en inspirent, s'appuyant sur les rares personnes qui sont alors susceptibles, parmi le personnel, d'exercer ces tâches de médiation.
- 14 L'échec relatif de ces initiatives, et les réactions qu'elles entraînent, rendent flagrant le durcissement de la frontière culturelle et sociale entre des « nous » et des « eux » sur laquelle se projette le rapport conflictuel des professionnels du transport avec les « fauteurs de trouble ». Dans cette situation, la tradition du recrutement familial, si elle demeurerait inchangée, risquait bien de changer de sens : non plus seulement préserver une filière qui, dans un contexte de crise de l'emploi, protège les enfants des employés du chômage ou de l'emploi précaire (et a des effets discriminatoires), mais, pour nombre de ces employés, ériger, grâce à elle, une barrière contre l'entrée de ceux qui ne sont pas

« comme nous ». C'est donc dans cette conjoncture que s'est développée une nouvelle stratégie syndicale dont le déploiement a réussi à modifier cette définition de situation et permis l'embauche d'une quarantaine de jeunes minoritaires. Une ouverture du recrutement dont les éléments d'information disponibles aujourd'hui laissent penser qu'elle est irréversible.

- 15 Cette évolution s'est traduite d'abord par l'acceptation du nouveau (à l'époque) dispositif des « contrats emplois jeunes » qui offrait des conditions d'emploi, de rémunération, de stabilité meilleures que les précédents et promettait – par anticipation d'un rapport de force favorable – une pérennisation des postes qui ne s'opèrerait pas aux marges de l'entreprise dans les positions subordonnées et ethnicisées et dans les types d'emplois que ces dispositifs cherchaient à développer (sur ces risques cf. Lada, op. cit.). En effet, sa position de force dans l'entreprise, mais aussi l'acquis des premières expériences, rendaient possible pour le syndicat majoritaire l'obtention d'un contrôle sur la formation et sur la définition des tâches des « emplois-jeunes » qui lui ont permis d'en faire un enjeu d'intégration dans l'entreprise.
- 16 Les responsables syndicaux ont dès le départ affirmé leur refus de cantonner les jeunes recrutés aux tâches spécifiques de médiation sociale pour lesquelles ce recrutement avait été ouvert à l'origine. Ils ont imposé très fermement la pérennisation de l'embauche des « emplois-jeunes » sur des postes inscrits dans la grille des métiers de l'entreprise (chauffeurs, vérificateurs). Cette stratégie, pour autant qu'elle fût couronnée de succès, revenait donc à faire accepter l'introduction d'un personnel issu d'autres filières que le recrutement traditionnel (une quarantaine de jeunes issus des quartiers difficiles) et à les faire accéder aux métiers qui se trouvent au centre de l'identité professionnelle et de la culture d'entreprise, en particulier à celui qui est en son cœur, chauffeur.
- 17 Ce parti pris de soumettre le recrutement des minoritaires à leur pleine intégration dans la « grande famille » des transporteurs eut pour contrepartie, d'une part, de surmonter les préventions racistes des employés de l'entreprise envers les « jeunes des quartiers », et d'autre part, de socialiser ces derniers à une culture et un *ethos* professionnel qui étaient a priori opposés en tout à la culture de rue des « cités ».
- 18 Vis-à-vis du personnel établi, le syndicat s'est d'emblée attaché à donner un gage du maintien de l'avantage acquis que représentait le privilège familial, en exigeant de doubler le recrutement effectué par les organismes de placement (mission locale, police) des jeunes en difficultés (majoritairement d'origine maghrébine), par un recrutement selon une filière syndicale, donc implicitement réservé aux enfants d'employés. La ligne d'action qui s'est ensuite progressivement dessinée pour surmonter les préventions à l'égard des nouveaux venus a été celle d'une pédagogie pragmatique, consistant à faire la démonstration des avantages concrets de leur présence en récupérant les fonctions de médiation qu'ils étaient réputés pouvoir assurer et en les intégrant aux tâches plus classiques de contrôle. Cette « pédagogie » est bien résumée dans ces propos tenus par l'un des « 40 jeunes » dont le recrutement n'allait manifestement pas de soi :

Ils (les responsables syndicaux) ont montré des résultats à ces chauffeurs, donc les chauffeurs ils ont vu que la fraude avait baissé, qu'ils se faisaient moins agresser, les crachats, tout ça ils ont fait des statistiques, ils leur ont expliqué que depuis la venue de ces 40 jeunes, voilà la baisse de violence, de fraude et donc eux, les chauffeurs ont vu leur intérêt parce que c'est vrai que maintenant ils arrivent à conduire sur le (N° d'un bus d'une ligne « difficile ») qui était une zone avant, ils arrivent à conduire avec des bus tout neufs, avant ils ne pouvaient pas le faire... Il faut voir qu'avant notre arrivée on avait une fraude qui était monstrueuse,

maintenant on arrive à des recettes, un bon taux de contrôle, la sécurité pour le chauffeur, voilà... Donc ils ont vu au départ ce qu'ils avaient et à l'arrivée et ils se sont rendus compte que, même si on venait des quartiers ici et là, le travail il était fait, eux ils ne conduisaient plus avec la peur au ventre, c'est ce qu'il faut voir...

- 19 L'embauche définitive des « emplois-jeunes » sur les emplois traditionnels de la grille des métiers dans ce secteur (chauffeurs ou vérificateurs) a représenté donc un enjeu important pour mettre un coup d'arrêt au risque de structuration des relations dans l'entreprise selon des catégories indissolublement raciales et professionnelles (chauffeur blancs /gardes du corps maghrébins).
- 20 À toutes les étapes du processus, l'action du syndicat vis-à-vis du personnel établi a consisté à contenir les manifestations du racisme dans le « noyau dur » de ceux qu'il considérait comme des racistes idéologiques et impénitents, ce qui impliquait aussi de reculer, lorsque les pressions syndicales pour l'intégration des emplois-jeunes, risquaient de faire ressurgir l'opposition entre des Nous et des Eux ethnicisés. Par exemple, pour ce responsable syndical :

il y a un truc où j'ai dû reculer c'est sur les emplois-jeunes, le syndicat revendiquait qu'ils récupèrent l'ancienneté qu'ils ont comme emplois-jeunes, pour la rémunération, et puis j'ai fait le canard, pour la rotation. La rotation, c'est-à-dire le choix des lignes à l'ancienneté. Putain ! levée de boucliers généralisée, « ils nous passent devant **ceux-là** ! ». Alors là j'ai récupéré toutes mes billes vite fait, j'ai dit « mais ça c'est une connerie, cette direction n'a rien compris, nous on n'a pas revendiqué l'ancienneté pour les rotations, c'est des cons
- 21 Vis-à-vis des jeunes, il s'agissait de prouver la volonté du syndicat de les intégrer dans l'entreprise et de les soutenir vis-à-vis des manifestations de racisme. Une confiance qui n'était pas acquise d'emblée, bien au contraire, car le sentiment qui prédominait chez eux au moment du recrutement, était la quasi-certitude, fondée sur les dispositions acquises dans leurs expériences préalables, qu'il allait se conclure par le retour à la case départ des petits jobs ou du chômage et qu'ils devaient s'attendre, une fois de plus, à ce que l'origine (à la fois raciale : être « arabe », et territoriale : venir d'un « quartier ») joue comme barrière à l'embauche.
- 22 Là encore des gages durent être donnés rapidement tels que : le refus par les syndicats de la tenue de travail dite « de guignol » prévue à l'origine, lors de la mise en place du dispositif d' « emplois-jeunes », et qui les distinguaient ostensiblement des autres employés de l'entreprise ; la satisfaction de revendications sur les primes ; l'intégration dans des équipes de contrôle ; le permis de conduire, et bien sûr au bout d'un an et demi les premières embauches.
- 23 C'est donc, avant tout, la capacité des responsables syndicaux à rendre crédible aux yeux des jeunes leur volonté de les intégrer dans l'entreprise qui a représenté la condition première de la réussite de ce dispositif. Cette crédibilité s'est peu à peu imposée, au delà du scepticisme initial, par l'instauration d'un contrat mutuel dans lequel l'engagement du syndicat à leur « donner leur chance » apparaissait comme la contrepartie de leur propre engagement à « ne pas se loucher » :

(ils ont dit) ne déconnez pas, montrez leur de quoi vous êtes capables, que vous êtes pas bons qu'à voler ou insulter, nous on est derrière vous, dès qu'il y a un problème, c'est chez nous qu'il faut appeler, on sera là. /.../ Le jour où le syndicat nous (les emplois-jeunes) a convoqués pour nous dire : voilà, si tu fais une faute on t'allume, si tu es dans tes droits, on est tous derrière toi, on était tous dans la salle d'à côté, je m'en rappelle comme si c'était hier, nous ça nous a fait tilt.



- 24 C'est aux responsables syndicaux qu'il a donc incombé de rendre crédible cette relation contractuelle en saisissant toutes les occasions de manifester par des actes, et non pas seulement par des discours, leur propre engagement.
- 25 Une action fut particulièrement décisive à cet égard, la sanction « exemplaire » d'un acte raciste à l'égard d'un jeune employé maghrébin, intervenant peu après la mise en place du dispositif et qui a permis de manifester sans ambiguïté la volonté d'imposer un changement de « climat » dans l'entreprise.
- 26 Cette action répressive, comme une sorte de point de non-retour, a pu démontrer la détermination du syndicat à sanctionner ses propres adhérents, rendant ainsi d'autant plus crédible aux yeux des victimes potentielles du racisme cette dimension d'engagement :
- Ben au début, en fait c'est la première année que ça a été dur. On se faisait insulter par les chauffeurs. Sale bougnoule, rentrez chez vous. Au début c'était dur. A force à force, y a le syndicat qui nous a vachement défendus, puis y en a qui se sont fait remonter les bretelles, y a eu des mises à pied. Il (le syndicat) nous a vachement défendu. Le syndicat il est bien dans cette entreprise /.../ Ils ont été convoqués par le chef d'exploitation, y en a un qui a été mis à pied, il est carrément parti au dépôt,...
- 27 Mais également importants à cet égard ont été les soutiens apportés aux initiatives des « emplois-jeunes » de se doter de leurs propres délégués, non seulement pour accroître la crédibilité des responsables syndicaux, mais parce qu'ici, aux yeux des uns comme des autres, venait se réaliser de façon anticipée la promesse de leur future intégration selon les normes de la culture d'entreprise où « tout le monde est syndiqué ».
- 28 Enfin, cette stratégie d'intégration impliquait aussi de mettre en œuvre un ensemble d'actions socialisatrices visant à dépouiller les jeunes des traits caractéristiques de la culture de rue et de la culture des « cités » et à leur faire progressivement intérioriser l'*ethos* professionnel du « vrai traminot » : la ponctualité, la discipline et la régularité dans le travail, les normes de politesse, la correction vestimentaire...etc.
- 29 Ainsi la pleine intégration des nouveaux venus dans la « grande famille » des transporteurs supposait que les syndicalistes se soumettent sans cesse à un double système d'exigences. À cette condition, il a été possible de surmonter les insuffisances de l'égalitarisme formel qui fait généralement bon ménage avec la posture assimilatrice. Rappelons ces insuffisances telles qu'elles sont décrites par Simon (2006) : « les discriminations sont réprouvées dans leur généralité, mais chaque cas empirique nourrit le doute. L'allégation de discrimination ne masque-t-elle pas un défaut de comportement, une défaillance personnelle de la prétendue victime... ? ». Elles sont illustrées, ici-même, dans le cas décrit par J. Streiff-Fénart. Or, à la différence de cette situation, il fut certes admis que les reproches faits aux nouveaux venus stigmatisés pouvaient avoir un fondement légitime dans les défauts de leur socialisation au monde du travail, mais il était également admis d'emblée que ces reproches ne pouvaient justifier le traitement inégalitaire qui les a justement tenu éloigné de cette socialisation. Dans le cas d'imputations croisées – de racisme d'une part, de mauvaise conduite d'autre part – les syndicalistes reconnaissaient qu'ils étaient face à des obstacles prévisibles et qu'il leur appartenait de les résoudre pragmatiquement et de la façon la plus équitable. Le racisme fut alors traité comme un trait structurel qui, loin d'être dénié, devait être surmonté pour atteindre l'objectif fixé : l'intégration des nouveaux venus.



- 30 Une conséquence pratique de la plus haute importance en fut que l'effort pour surmonter le racisme dans la situation concrète, n'incombait principalement ni au minoritaire (quand il se voit reprocher non seulement sa conduite mais ses protestations comme causes véritables de ses malheurs, selon la logique « blâmer la victime »), ni non plus au majoritaire (car le sommer de vaincre ses sentiments racistes peut bien avoir pour effet de diluer ou d'éluder l'obtention de résultats antidiscriminatoires). Ce travail incombait aux syndicalistes eux-mêmes, à travers leur capacité à gagner la confiance des minoritaires sans s'aliéner celle des majoritaires.
- 31 Ainsi pouvons-nous considérer que nous avons bien affaire à une stratégie à la fois volontariste et pragmatique, c'est-à-dire telle qu'elle se détermine et s'évalue en fonction de ses effets et de ses conséquences. Cependant, les orientations antiracistes et antidiscriminatoires des syndicalistes ont visé également à préserver l'*ethos* de la profession dont la propension à se voir comme une grande famille laisse peu de place à la diversité culturelle.
- 32 Et, en effet, les actions socialisatrices pour efficaces qu'elles se soient révélées à terme, présentaient des aspects paradoxaux :
- d'un côté, on l'a vu, elles avaient une visée inclusive et répondaient au souci de faire entrer les jeunes des quartiers, non seulement dans l'entreprise, mais dans la « grande famille des transporteurs »
  - mais d'un autre côté, elles allaient de pair avec la reproduction de nombre de stéréotypes attachés à la catégorie « jeunes des banlieues » et qui ne sont nullement exemptes de préjugés culturels sur les sociétés et les familles maghrébines, venant étayer une vision des « jeunes des quartiers » comme des autres ethniques.
- 33 Ces observations confirment que la conception assimilationniste de l'intégration charrie bien les traces d'une vision paternaliste des minoritaires avec ses accents de condescendance coloniale.
- 34 De plus l'action syndicale, ici décrite, en ouvrant le monde du travail à des jeunes qui en étaient exclus, paraît en continuité (et non sans paradoxe s'agissant de jeunes français que rien ne distingue dans leur formation de leurs homologues majoritaires), avec le rôle qu'elle a joué historiquement à l'égard des travailleurs immigrés. M. Tripier (1989) a en effet souligné que l'adoption par ces derniers de la norme et des valeurs ouvrières telles qu'elles s'incarnaient localement, en particulier le conformisme syndical, les préservaient du rejet des ouvriers français et leur permettaient de se forger des identités professionnelles. Ils pouvaient ainsi rentrer dans le droit commun de l'entreprise, à un niveau inférieur certes, mais sans traitement distinct. C'est d'ailleurs ce compromis qu'évoquent, pour le rejeter, les jeunes « rebelles », ou supposés tels, de l'entreprise décrite par J. Streiff-Fénart lorsqu'ils critiquent l'attitude passive des anciens.
- 35 Cette continuité est sans doute cohérente avec la définition de situation qui lie la lutte contre la stigmatisation raciale à une injonction faite aux minoritaires, conçus sinon comme « immigrés », du moins comme « issus de l'immigration », (ou, de façon encore plus significative<sup>11</sup>, « jeunes issus de l'immigration »), de se conformer aux normes, implicitement tenues pour supérieures, de la classe ouvrière nationale, ou tout au moins d'un milieu de travail ayant une forte identité à la fois professionnelle et locale.
- 36 Cette perspective assimilationniste n'éloigne-t-elle pas finalement des exigences de la lutte contre la discrimination ? Dans le cas concret examiné, il serait absurde d'écarter le risque que s'établisse une nouvelle forme de frontière ethnique qui pourrait maintenir les

nouveaux venus à une place inférieure, tant pour les promotions et la hiérarchie du syndicat que de l'entreprise. À l'étape actuelle, il est encore difficile de se prononcer sur le premier point, en dehors de prémisses qui laissent entrevoir une évolution positive, comme sur le second point, car la structure de l'emploi de ce secteur se caractérise par une très forte concentration dans les emplois de roulants sur les catégories ouvrières, laissant peu de place aux évolutions de carrière. Cependant pour les nouveaux venus, la reconnaissance, à leurs propres yeux comme à ceux des autres, de leur appartenance à la « grande famille » et à une profession qu'ils valorisent et qui contraste avec le « travail immigré » et la condition humiliante de leurs pères, atteste, d'ores et déjà, qu'une promesse de promotion sociale a commencé à être honorée.

- 37 Soulignons alors à nouveau ce qui distingue cette action et justifie d'y voir une action positive : en se donnant pour objectif de corriger « l'attribution d'inemployabilité » qui jusque-là interdisait l'accès à l'entreprise à une catégorie de la population, pour qui elle représente la voie toute tracée à la mobilité, elle a distribué les efforts nécessaires sur l'ensemble des acteurs impliqués dans le processus, empêchant ainsi d'interpréter de façon unilatérale le « défaut d'intégration ». L'expérience tend ainsi à montrer que, s'ils s'opposent, le combat contre la discrimination n'est pas, à strictement parler, contradictoire avec une posture assimilationniste dans la mesure cependant où celle-ci, comme dans le cas décrit ici, se donne localement les moyens de tenir la promesse généralement non tenue de l'intégration : sortir de la condition d'immigré.

---

## BIBLIOGRAPHIE

- BATAILLE Philippe (1997), *Le racisme au travail*, Paris, La Découverte,
- BEAUD Stéphane et Michel PIALOUX (2003), *Violences urbaines, violence sociale. Genèse des nouvelles classes dangereuses*. Paris, Arthème Fayard
- BREVIGLIERI Marc et Joan STAVO-DEBAUGE (2004), « les identités fragiles : la jeunesse et l'immigration sous des regards sociologiques », in C. CICHELLI-PUGEAULT, V. CICHELLI et T. RAGI (dir.), *Ce que nous savons des jeunes*, Paris, PUF, pp.159-176
- CALVES Gwénaële (2001), « pour une analyse (vraiment) critique de la discrimination positive », *Le Débat*, n°117, Paris, Gallimard, pp163-174
- CALVES Gwénaële (2002), « Il n'y a pas de race ici », *Critique Internationale*, n°17, pp173-185
- DE RUDDER Véronique, Christian POIRET, François VOURC'H (2000), *L'inégalité raciste, l'universalité républicaine à l'épreuve*, Paris, PUF (collection : pratiques théoriques)
- FASSIN Didier (2002), « L'invention française de la discrimination », *Revue Française de Science Politique*, 4, vol 52, pp. 403-423
- FAUROUX Roger (2005), *La lutte contre les discriminations ethniques dans le domaine de l'emploi*, Paris, Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement

JEFFERYS Steve (2006), *RITU Project Concluding Scientific Report. (An analytical comparison of three waves of five country studies of the role of trade unions in mediating racism in the workplace)*, Workinglives Research Institute, London Metropolitan University.

GALLENGA Ghislaine (2002), *Pour une ethnologie du service public. Lecture diachronique du fonctionnement d'une entreprise. La Régie des Transports de Marseille*, Thèse de doctorat, Université Aix-Marseille I - Université de Provence, Marseille, (353p.)

LADA Emmanuelle (2006), « Mises en subordination, résistances, recompositions et rapports sociaux de sexe. Une approche de la mise au travail salarié de jeunes urbaines populaires précarisées dans une entreprise publique », in Pierre Cours-Salies et Stéphane Le Lay (dirs.), *Le bas de l'échelle. La construction sociale des situations subalternes*, Ramonville Saint-Agne, Éditions Érès, pp. 207-232

LORCERIE Françoise (2000), « La lutte contre les discriminations ou l'intégration requalifiée », *VEI Enjeux*, n°121, pp. 69-81

POIRET Christian (1999), « Au travail, le bonneteau de l'ethnicité », *Mouvements*, n°4, pp.17-23

POIRET Christian, POUTIGNAT Philippe, Christian RINAUDO, Jocelyne STREIFF-FENART, (2004) *RITU. Phase One. French Public Transport Report*, Paris, Nice, URMIS.

POUTIGNAT Philippe, Christian RINAUDO, Jocelyne STREIFF-FENART (2004), « Le traitement syndical du racisme et de l'insécurité dans une entreprise de transports urbains », *Sociologie du travail* vol. 46, n°3, pp.309-328

SIMON Patrick (2000), « Les jeunes issus de l'immigration se cachent pour vieillir. Représentations sociales et catégories de l'action publique », *VEI Enjeux*, n°121, pp. 23-38

SIMON Patrick (2006), « L'arbre du racisme et la forêt des discriminations », in Nacira GUENIF-SOUILAMAS (dir.), *La république mise à nue par son immigration*, Paris, la Fabrique Editions, pp 160-177

SIMON Patrick et Joan STAVO-DEBAUGE (2004), « Les politiques anti-discriminatoires et les statistiques : paramètres d'une incohérence », *Sociétés Contemporaines*, n°53, pp. 57-84

STAVO-DEBAUGE Joan (2003), « Les vices d'une inconséquence conduisant à l'impuissance de la politique française de lutte contre les discriminations, (deuxième partie) », *Carnets de bord*, n°7, pp. 32-54

TASSIN Etienne (2003), *Un monde commun. Pour une cosmo-politique des conflits*, Paris, Editions du Seuil (collection : la couleur des idées)

TRIPIER Maryse (1989), « Les associations, l'entreprise et la vie locale », *Revue Européenne des Migrations internationales*, Vol.5, N°1, pp. 85-94

## NOTES

1. L'étude de cas dont on fera état ici est tirée d'une recherche comparative européenne « Racial and Ethnic Minorities, Immigration and The role of Trade unions in Combating Discrimination and Xenophobia, in Encouraging Participation and in Securing Social Inclusion and Citizenship » (RITU), 2003-2005, 5° PCRD, coord. Steve Jeffereys. Les principaux résultats et rapports tirés de cette recherche sont consultables sur le site <http://www.workingagainstracism.org>. Voir également dans ce même numéro des *Cahiers de l'Urmis*, l'article de J. Streiff-Fénart.

2. « Action positive » comme traduction d'*affirmative action* en atténue la portée polémique, pleinement constituée, à l'inverse, dans l'expression « discrimination positive ». Quant au sens « banal », il correspond à l'acception véritablement originelle d'*affirmative action* selon Calvès (2001) : « agir plutôt qu'attendre et voir venir ».
3. Voir les interprétations divergentes sur ce point de Stavo-Debauge (2004) et de Calvès (2002). Les deux se rejoignent néanmoins en ce qui concerne les implications de la notion de « discrimination indirecte » : « la mise en œuvre d'une telle notion suppose évidemment une évaluation de la situation respective des différents "groupes ethno-raciaux" au regard de la pratique contestée (...) mais aussi la collecte de données statistiques sur leurs caractéristiques socio-économiques générales (propres à expliquer le cas échéant, l'impact différencié de la mesure) » (Calvès, 2002, p.182). D'un autre côté, l'adoption de cette notion a été préparée de longue date par les recherches sociologiques qui ont développé également les notions de racisme institutionnel, structurel, indirect et celle de discrimination systémique, se sont employé à détacher le racisme, ses expressions et ses effets, des intentions locales des acteurs, les inscrivant dans les rapports sociaux et l'organisation des pratiques (De Rudder et al, 2000 ; Bataille, 1997)
4. C'est là une formulation prudente. Tassin (2003) en donne une formulation éclairante qui implique une conception des rapports du social au politique qui déborde notre propos : « (...) les droits n'ont de sens qu'en tant qu'ils soutiennent des actions collectives rassemblant les individus dans des luttes ; mais aussi n'ont-ils d'efficience que portés par ces mêmes luttes, soutenues par les mouvements de revendication. » (p.111). Voir également Stavo-Debauge (2004).
5. Comme l'illustre, par exemple, « La charte syndicale pour l'égalité de traitement, la non discrimination et la diversité » (signée par la CFDT, la CGT, la CFTC et l'UNSA) qui se présente elle-même comme « une déclinaison du programme d'action de la Confédération Européenne des Syndicats (CES) ».
6. « Elles visent à promouvoir l'égalité sans pour autant remettre en cause les privilèges majoritaires existants » (Jefferys, op. cit, p.80)
7. Voir plus loin, l'article de J. Streiff-Fénart.
8. La recherche a été menée conjointement par C. Rinaudo, J. Streiff-Fénart et moi-même. Nous avons pu bénéficier du recul d'un premier travail qui a fait l'objet d'une publication commune (Poutignat et al., 2004) dans laquelle nous détaillons la dynamique locale qui a amené les acteurs syndicaux à prendre en compte le racisme et à effectuer les choix qui ont conduit à la stratégie syndicale dont nous traitons.
9. Voir Poiret et al, 2005
10. Dans l'exemple de Marseille, le mouvement syndical s'est, pendant un temps, acharné sur cette question et il en est allé ainsi jusqu'à ce qu'une agression sauvage et gratuite, particulièrement propre à marquer les imaginations, s'avéra être une pure invention. Une borne fut alors franchie qui permit qu'une distance soit prise avec la question de l'insécurité.
11. Concernant l'incertitude, ainsi redoublée, d'une venue, sinon au monde, du moins à un monde. (voir Breviglieri et Stavo-Debauge, 2005)

---

## RÉSUMÉS

En s'appuyant sur une étude de cas, tirée d'une recherche comparative européenne, l'article décrit la stratégie mise en œuvre par le syndicat majoritaire d'une entreprise de transports publics en vue d'assurer aux minoritaires, recrutés dans le cadre d'un dispositif « emplois-jeunes », l'accès à des métiers et des statuts qui leur étaient jusque-là fermés. Les pratiques syndicales observées partagent avec nombre de celles que la recherche identifie comme favorisant un déni du racisme, une posture assimilationniste. En l'occurrence la pleine intégration des nouveaux venus à la « famille » des transporteurs fut conditionnée à leur socialisation à une culture professionnelle posée en contraste avec la culture de rue des « cités » qui leur était a priori attribuée. L'étude de cas permet cependant de souligner les particularités de cette stratégie syndicale qui, loin de dénier le racisme, l'a traité comme un trait structurel qui devait être surmonté pour atteindre l'objectif fixé. L'effort n'incombait pas, alors, prioritairement aux minoritaires, ni, non plus, aux majoritaires mais aux syndicalistes eux-mêmes.

## AUTEUR

**PHILIPPE POUTIGNAT**

Urmis-Soliis, CNRS, université de Nice Sophia-Antipolis